

## DIRITTO DEL LAVORO

### INTRODUZIONE

#### DIRITTO DEL LAVORO

L1 28sett2020

Il diritto del lavoro si può articolare su 2 campi fondamentali: diritto sindacale che regola i rapporti tra soggetti collettivi, ossia che rappresentando gli interessi collettivi; diritto del lavoro in senso stretto che disciplina il singolo rapporto di lavoro tra il singolo lavoratore e il singolo datori di lavoro; c'è poi un terzo campo che è quello della previdenza sociale (INPS).

Perché si lavora? Da una parte si lavora per far fronte ad un proprio stato di bisogno e si lavora per realizzare sé stessi.

La Repubblica Italiana è fondata sul lavoro ma il fatto di dire che il lavoro è un diritto è un aspetto controverso, in quanto è possibile leggere il diritto del lavoro in maniera differente. Non è scontato che il lavoro sia un diritto, perché se la Costituzione sancisse un diritto soggettivo non dovrebbero esserci disoccupati in Italia perché lo Stato dovrebbe fornire un lavoro obbligatoriamente, ma lo Stato deve tutelare il lavoratore e non è tenuto a provvedere a procurare un lavoro e non è nemmeno tenuto ad assicurare che il lavoro non possa essere perso una volta trovato. Non è un diritto soggettivo.

Le 2 motivazioni (vedi slide6) del perché si lavora hanno influenzato la legislazione. E' da tenere presente che il diritto del lavoro è una parte del diritto privato, infatti c'è una sezione dedicata al diritto del lavoro nel Codice Civile. Perché il legislatore ha previsto che per il contratto di lavoro una tutela particolare. Il CC prevede delle norme specifiche per il contratto di lavoro, queste norme specifiche hanno una caratteristica che li differenzia dai contratti in generale che è quella di tutelare in maniera più forte una delle due parti del contratto.

Ad esempio in un contratto di vendita non c'è una disciplina che tutela maggiormente il venditore o il compratore, dipende dai casi. Per il contratto di lavoro il legislatore ritiene, almeno inizialmente, e non sempre è così, che una parte sia più debole e quindi sia in una posizione di svantaggio. Generalmente è il lavoratore dipendente perché lavora per il proprio sostentamento, per cui è la parte debole nel contratto di lavoro, la legislazione è quindi scritta per riportare ad una posizione equilibrata una situazione che inizialmente non lo è. Viene dettata per garantire al dipendente di partire in una posizione paritaria a quella del datore di lavoro. Si assiste ad una prima parte della legislazione che ha questa funzione di tutela del lavoratore, per farlo il legislatore dota queste regole di una forza molto importante che è l'inderogabilità. Le norme inizialmente dettate per il rapporto di lavoro sono inderogabili, significa che le parti non possono introdurre o modificare le norme imposte dal legislatore. Le norme devono essere inderogabili perché il legislatore detta una certa regola a favore del contraente debole, se le parti possono modificare la regola la parte forte potrebbe contrattare e far modificare la regola al contraente debole. Questa è la posizione teorica che muove il legislatore all'inizio.

La prima parte della legislazione sul lavoro, a partire dal CC e fino all'inizio degli anni '80 è fatta da norme inderogabili che danno luogo a diritti indisponibili. Diritti indisponibili significa che così

come non possono modificare la regola non posso neanche rinunciare ai diritti che derivano da quella regola.

Ex: La norma inderogabile in tema di ferie, la legge dice che il lavoratore ha diritto a 4 settimane di ferie all'anno. Il datore potrebbe dire che se il lavoratore vuole lavorare per lui deve rinunciare a una settimana. Potrebbe capitare che le parti decidano di non modificare le ferie, ma quando ha maturato il diritto ad avere quelle 4 settimane di ferie il datore di lavoro dice che ne può fare solo 3 in quell'anno, si arriverebbe ad annullare la regola. Questo non è possibile.

Inizialmente il diritto del lavoro nasce con questo DNA, termine che ricorre adesso spesso nei dibattiti sul diritto del lavoro. Negli ultimi anni ci si interroga spesso sulla direzione che ha preso il diritto del lavoro e si dice che in DNA originario del diritto del lavoro è stato tradito.

La prima fase è una fase in cui il diritto del lavoro costruisce norme inderogabili che danno vita a diritti indisponibili perché il lavoro è un'azione che permette di ottenere un profitto che ha lo scopo di soddisfare le esigenze di sopravvivenza e sostentamento dei lavoratori.

E' anche vero che il posto di lavoro deve essere un luogo che fa stare bene il lavoratore.

Il lavoratore ha diritto di svolgere il lavoro per cui è stato assunto. In questa seconda fase il lavoro è considerato come realizzazione della propria personalità.

Il fenomeno del mobbing ha preso piede nella giurisprudenza intorno agli anni '90 e si occupa del fatto che il posto di lavoro non deve essere un posto dove il lavoratore deve essere "trattato male". (Fantozzi è il mobbizzato). Uno dei primi di casi di mobbing è un caso del 1999 a Torino, in cui un'impiegata è stata chiusa in una stanza senza fare niente ma venendo comunque pagata. La legislazione si occupa anche di tutelare questo aspetto per cui al lavoratore deve essere consentito di realizzare la sua personalità. Siamo nella seconda fase del diritto del lavoro in cui il legislatore si fa carico anche dell'aspetto della tutela della professionalità.

C'è poi la terza fase, che stiamo vivendo ora, oggetto di grandi dibattiti teorici, che per alcuni rappresenta una crisi del diritto del lavoro e che secondo alcuni ha cambiato il DNA del diritto del lavoro, cioè quella legislazione che era dettata a tutela del lavoratore e delle condizioni di lavoro. Ci si chiede se la legislazione stessa non abbia tradito se stessa, ad esempio con il job act e l'abolizione dell'art. 18 si sono sensibilmente modificate le modalità e motivazioni del licenziamento legittimo, in particolare si è ridotta notevolmente la reintegra nel posto di lavoro, non solo, sono state modificate anche alcune regole che in qualche modo congelavano la posizione del lavoratore in azienda per cui se era stato assunto con determinate mansioni non poteva poi essere destinato con mansioni diverse se non con cautele molto rigide.

Negli ultimi anni gli interventi legislativi hanno consentito di derogare alcune tutele che il legislatore originario aveva posto a favore del lavoratore. Questa terza fase è una fase forse di passaggio, che è sicuramente condizionata dalla crisi, ma anche da uno scenario globale in cui le imprese devono competere con altre imprese collocate nel resto del mondo e con regole diverse. Accanto a queste problematiche di confronti tra il mondo del lavoro interno e il mondo del lavoro esterno, ce ne sono altre che riguardano ad esempio la tutela degli insiders, cioè di chi è già all'interno del mondo del lavoro, rispetto agli outsiders, cioè chi non è ancora entrato ma che vorrebbe entrare nel mondo del lavoro. Cioè le tutele di chi è già lavoratore e le tutele di chi non è ancora entrato e non riesce ad entrare nel mondo del lavoro. A volte tutelare in maniera così

serrata chi ha già un posto di lavoro e quindi non consentire di licenziare e ricambiare i lavoratori, fa sì che il mondo del lavoro sia un ambiente molto stretto in cui è difficile entrare. Se le aziende non possono licenziare nemmeno quando il lavoratore non è adatto si rischia che non assumano più, si pongono anche dei problemi riguardo chi si debba aiutare, c'è una crisi di identità della materia perché non si capisce chi siano i destinatari delle norme protettive.

